

ANALISA KEPUASAN KERJA DOSEN FEB UPN “VETERAN” JAWA TIMUR BERDASARKAN KESEJAHTERAAN SUBYEKTIF, PENDAPATAN DOSEN DAN KECERDASAN EMOSIONAL

Dewi Khrisna Sawitri

ABSTRACT

In doing his duty in academic-teaching, research, and community service field, a lecturer has big responsibility in which can be seen in the way he show his attitude in perceiving the job he does. The lecturers' job satisfaction can also be captured in how far he has felt about the wellbeing he has subjectively. This subjective wellbeing is seen from its influence in a form of how much money he has got per month (base pay and lecturer's certification's benefit) and his emotional quotient.

The total sample for this research was 74 lecturers from Faculty of Economics and Business UPN “Veteran” East Java. This data was processed using SPSS multiple regression Karl Pearson. This study gives the results that there was the influence from subjective Wellbeing (X1) on Job Satisfaction (Y) of lecturer FEB UPN "Veteran" East Java (Hypotheses accepted).with the significance 0.00 (Sign< 0.05). In addition, there is also the influence of Subjective Wellbeing to Job satisfaction through Emotional Intelligence of Lecturer of FEB UPN "Veteran" East Java with the significance of 0.00 (Sign<0.05). However, the study also found that there was no influence of subjective wellbeing to job satisfaction through the income of lecturers FEB UPN "Veteran" East Java with significance 0.027 and 0.742 (Sign > 0.05).

Keywords: Job Satisfaction, Subjective wellbeing, income. Emotional quotient

INTISARI

Dosen dalam menjalankan tugasnya di bidang pendidikan-pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat memiliki tanggung jawab besar yang dapat dilihat dari sikapnya dalam mempersepsikan tentang bagaimana pekerjaan yang telah dilakukannya tersebut. Kepuasan dosen dalam bekerja dapat dilihat dari seberapa jauh ia telah merasa sejahtera secara subyektif. Kesejahteraan subyektif ini dilihat pengaruhnya dalam hal berapa jumlah yang ia terima (gaji pokok dan tunjangan sertifikasi dosen) setiap bulan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai dosen dan kecerdasan emosi yang ia miliki.

Total sampel yang diambil adalah 74 orang Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. Data diolah dengan menggunakan SPSS dgn teknik statistik multiple regression Karl Pearson. Penelitian ini memberikan hasil adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dosen FEB UPN “Veteran” Jawa Timur (Hipotesis diterima) dengan nilai sign 0.00 (Sign <0.05). Selain itu, ditemukan juga adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif Dosen terhadap Kepuasan kerja Dosen melalui Kecerdasan Emosi Dosen FEB UPN “Veteran” Jawa Timur dengan nilai sign 0.00 (Sign <0.05). Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif Dosen melalui variabel Pendapatan Dosen terhadap Kepuasan kerja dosen FEB UPN “Veteran” Jawa Timur nilai signifikansi sebesar 0.027 dan 0.742 (lebih besar dari 0.05)

Keywords: Kepuasan kerja, kesejahteraan subyektif, pendapatan, kecerdasan emosi

PENDAHULUAN

Setiap manusia pasti bekerja. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya di dunia ini, manusia akan memilih salah satu bahkan beberapa pekerjaan yang ada yang sesuai dengan kemampuannya. Ada ratusan pekerjaan yang dapat dilakukan dan salah

satunya adalah dosen. Dosen, sebagai tenaga pengajar, dalam menjalankan fungsinya adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (PERMENPAN, 2013). Dengan demikian, menjadi seorang dosen bukan suatu pekerjaan yang mudah karena individu yang bersangkutan menjalankan tiga hal sekaligus yaitu: pendidik, peneliti dan abdi masyarakat.

Dalam menjalankan profesi sebagai dosen, seorang individu akan dihadapkan dengan berbagai tantangan yang terkait dengan dunia pendidikan-pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Di dunia pendidikan-pengajaran, seorang dosen berinteraksi dengan mahasiswa yang memiliki kepribadian yang kompleks (introvert, ekstrovert, dll), variasi pendidikan (mulai dari SMUN, swasta, SMK, dll), pola asuh keluarga (yang beragam dari permissive, otoriter, dan kombinasi keduanya), kemampuan akademik yang berbeda-beda, dsb yang terkadang menimbulkan konflik belajar-mengajar di dalam kelas. Dosen juga berinteraksi dengan sesama dosen dalam menjalin hubungan kerja yang profesional yang mana tidak jarang dapat juga menimbulkan masalah-masalah. Atas dasar itulah, aspek kecerdasan emosional, sebagai kemampuan secara efektif memahami, mengungkapkan dan mengelola emosi kita dan orang lain secara positif dan produktif (Anand,R. & Suriyan,G.U.,2010), diperlukan dalam menghadapi masalah-masalah yang kerap timbul dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang dosen. Dosen dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan dalam mengelola emosi yang ada secara positif sehingga yang bersangkutan dapat menghindari adanya perilaku-perilaku negative seperti misalnya marah dalam kelas, bertindak kasar terhadap mahasiswa ataupun kolega, dll. Dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya, seorang dosen dapat mengolah emosi yang ada menjadi suatu hal yang produktif dan bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain.

Selain hal tersebut diatas, seorang dosen tetap di universitas juga diwajibkan untuk membuat laporan Beban Kerja Dosen setiap semester sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dosen sesuai Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, besarnya angka kredit dalam setiap kinerja dosen juga berdampak pada kesempatan yang dimiliki dosen untuk dapat mengurus kepangkatan fungsional dan juga sertifikasi dosen (serdos) Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat untuk dosen dalam jabatan (PERMENDIKNAS, 2007). Menurut peraturan menteri tersebut, serdos dilaksanakan melalui uji kompetensi berkaitan dengan:

- a. Kualifikasi akademik dan ujuk kerja Tridharma perguruan tinggi
- b. Persepsi atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian
- c. Pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan Tridharma perguruan tinggi.

Serdos menjadi impian semua dosen karena bagi dosen yang telah mendapatkan sertifikasi dosen berhak mendapatkan tunjangan profesi dosen sesuai peraturan perundang-undangan (Permendiknas 18 tahun 2008). Bagi dosen yang telah tersertifikasi dan memiliki nomor registrasi dosen dengan jenjang jabatan akademik Asisten Ahli, Lektor dan Lektor Kepala dan Guru Besar atau Profesor akan mendapatkan tunjangan sebesar 1(satu) kali gaji pokok dengan sertifikasi pendidik.

Dosen di Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jawa Timur dengan berbagai jenjang akademik telah melaksanakan program serdos, berikut data yang dirinci:

Tabel 1. Tabel Perbandingan Jumlah Dosen Per Progdi di Fak. Ekonomi dan Bisnis

NO	PROGRAM STUDI	JUMLAH DOSEN TETAP PER PROGDI	JUMLAH DOSEN TETAP PER PROGDI YANG TERSERTIFIKASI DAN MEMILIKI NIDN
1	Akuntansi	27	21
2	Ekonomi Manajemen	40	41
3	Ekonomi Pembangunan	15	12
TOTAL		82	74

Selain itu, status dosen di UPN “Veteran” Jawa Timur dibagi menjadi dua yaitu dosen PNS Departemen Pertahanan dan dosen dengan status Pegawai Tetap Yayasan maka bagi para dosen yang telah tersertifikasipun mendapatkan besaran tunjangan yang berbeda

Tabel 2. Tabel Perbandingan Prosentasi Perolehan Gaji dan Serdos Dosen PNS Dephan dan Dosen PTY

KETERANGAN	DOSEN PNS DEPHAN	DOSEN PTY
GAJI	Sama	Sama
SERDOS	50 %	100 %

Dari data tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dosen FEB yang tersertifikasi dengan statu sdeosen mendapatkan tunjangan sertifikasi yang lebih besar dari dosen PTY sedangkan dosen PTY hanya menerima tunjangan sertifikasi 3 bulan sekali jika dibandingkan dengan dosen PNS yang menerima tunjangan setiap bulan.

Tabel 3. Tabel Perbandingan Penerimaan Dosen PTY dan PNS tiap bulan dilihat dari Gaji pokok dan Tunj. Serdos

Status dosen	Gaji pokok	Tunjab Serdos Per bulan	Penerimaan tiap bulan
PNS	Rp.3.400.500	Rp.1.700.250	Rp.5.100.750
PTY	Rp.3.400.500	Rp.3.400.500	Rp.6.801.000

Sumber: Bagian Keuangan UPNV Jatim

Dilihat dari kontribusi gaji para dosen di lingkungan FEB maka pegawai yang mempunyai status dosen PNS memperoleh pendapatan yang lebih kecil jika dibandingkan dengan dosen PTY (dengan catatan masing-masing dosen tersebut tidak memiliki jabatan struktural). Banyak penelitian menemukan korelasi yang positif antara pendapatan individu dengan kesejahteraan subyektif seseorang (Diener, 1984; Diener et al., 1985; Easterlin, 1974 dalam Diener et al., 1993). Menurut Diener et al., (1993) kebahagiaan dan pendapatan seseorang dalam suatu negara berkorelasi karena orang kaya lebih cenderung melebihi beberapa variabel standar untuk kehidupan yang baik. Selain itu, sesuai dengan pendekatan standar relatif, orang-orang dengan penghasilan yang sebanding (dan mungkin sama tingkat kepuasan kebutuhannya), mungkin merasa senang atau sedih jika tergantung pada pendapatan mereka di masa lalu atau orang di sekitar mereka. Dengan adanya kondisi tersebut, adanya perbedaan pendapatan

yang diterima (dalam hal gaji dan besaran tunjangan serdos) antara dosen dengan status PNS dan PTY dapat berdampak pada kebahagiaan ataupun kesedihan yang dirasakannya. Hal tersebut selanjutnya juga mengarah pada kesejahteraan subyektif yang dirasakan oleh masing-masing dosen PTY dan PNS di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Jawa Timur..

Kesejahteraan subyektif (*Subjective well being*) adalah persepsi seseorang tentang pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan efektif terhadap hidup dan merepresentasikannya dalam kesejahteraan psikologisnya (Jati Ariati, 2010). Kesejahteraan subyektif yang dipersepsikan oleh seorang dosen bisa dikatakan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Wexley & Yukl, 2012). Untuk itulah perlu diteliti kepuasan kerja dosen yang dilihat dari kesejahteraan subyektif (*Subjective well being*) melalui pendapatan (Gaji dan tunjangan Serdos) yang diperoleh dan juga aspek kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) dosen.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kesejahteraan Subyektif dosen berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja dosen?
2. Apakah Kesejahteraan Subyektif dosen berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja dosen (melalui Kecerdasan Emosi)?
3. Apakah Kesejahteraan Subyektif dosen berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja dosen (melalui pendapatan dosen)??

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Subyektif dosen terhadap Kepuasan kerja dosen
2. Untuk mengetahui Kesejahteraan Subyektif dosen yang dilihat dari Kecerdasan Emosi terhadap Kepuasan kerja dosen
3. Untuk mengetahui Kesejahteraan Subyektif dosen dilihat dari pendapatan dosen (gaji dan tunjangan serdos) terhadap Kepuasan kerja dosen

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan (Hani Handoko; 2011) Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2005:24). Menurut Robbins, masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya dan apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kesejahteraan Subyektif

Kesejahteraan subyektif (*Subjective well being*) adalah persepsi seseorang tentang pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan efektif terhadap hidup dan merepresentasikannya dalam kesejahteraan psikologisnya (Jati Ariati, 2010). Kesejahteraan subyektif (Diener, dalam M.Nisfiannor, Rostiana, dan Triana Puspasari, 2004) adalah bentuk evaluasi tentang kehidupan individu yang bersangkutan yang dapat dilakukan melalui dua cara yaitu penilaian secara kognitif seperti kepuasan hidup dan respon emosional terhadap kejadian seperti misalnya merasakan emosi yang positif.

Pendapatan

Menurut Robbins et al., (2003), pendapatan mengacu pada jumlah kompensasi yang didapatkan untuk suatu pekerjaan spesifik. Luthans (dalam Robins, 2003), menyatakan bahwa, "Pendapatan dan gaji dipahami sebagai suatu multidimensional prediktor kepuasan kerja yang signifikan, tapi kompleks.

Kecerdasan Emosi

Menurut Ardiningsih (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Selain itu, kecerdasan emosi adalah dorongan untuk bertindak, berencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi (Ardiningsih, 2009).

Penelitian terdahulu sebagai acuan riset pembandingan adalah yang dilakukan oleh:

- Jati Ariati (2010) dengan judul "*Subjective WellBeing* (Kesejahteraan subyektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisa Pearson Correlation. Dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan positif antara kedua variable.
- Herien Puspitawati, Megawati Simanjuntak dan Latifatul Hayati (2012) dalam "Kontribusi ekonomi dan peran ganda perempuan serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan subyektif" dengan menggunakan Pearson Correlation dan Multiple Regression. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif antara keseimbangan pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan subyektif.
- Ed Diener, Ed Sandvik, Larry Seidlitz dan Marissa Diener (1993) dalam "The Relationship between income and Subjective Wellbeing: Relative or absolute". Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kesejahteraan subyektif dan pendapatan di Amerika Serikat.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Definisi operasional dan pengukuran variabel

Kesejahteraan Subyektif (X1) merupakan persepsi seseorang tentang pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan efektif terhadap hidup dan merepresentasikannya dalam kesejahteraan psikologisnya

Kecerdasan Emosi (X2) adalah kemampuan secara efektif memahami, mengungkapkan dan mengelola emosi kita dan orang lain secara positif dan produktif

Pendapatan dosen (X3) adalah pendapat yang diterima oleh dosen setiap bulannya.

Kepuasan kerja (Y) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya.

Populasi

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen UPN Veteran Jawa Timur. Surabaya.

Sampel

Teknik penentuan sampel yang dipergunakan adalah teknik non probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan mengambil dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di UPN "Veteran" Jawa Timur yang mempunyai spesifikasi sebagai dosen PNS dan dosen PTY yang telah mempunyai pangkat fungsional dengan jumlah 74 orang dosen.

Teknik Analisa

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah adalah dengan menggunakan Multiple Regresion Karl Person

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Multiple Regression

Dari penelitian ini maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Output SPSS Kesejahteraan Subyektif – Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.499	.381		6.558	.000
	Kesej.Sub	.403	.089	.472	4.540	.000

a. Dependent Variable: KEP.KERJA

Tabel 5. Tabel Output SPSS Kesejahteraan Subyektif – Pendapatan Dosen**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.129	.441		11.638	.000
	Kesej.Subj	-.232	.103	-.257	-2.259	.027

a. Dependent Variable: Pend.Dosen

Tabel 6. Tabel Output SPSS Kesejahteraan Subyektif – Kecerdasan Emosi**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.787	.376		4.750	.000
	Kesej.Subj	.466	.088	.531	5.315	.000

a. Dependent Variable: Kecd.Emos

Tabel 7. Tabel Output SPSS Pendapatan Dosen – Kepuasan Kerja**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.356	.469		9.288	.000
	Pend.Dosen	-.037	.112	-.039	-.330	.742

a. Dependent Variable: KEP.KERJA

Tabel 8. Tabel Output SPSS Kecerdasan Emosi – Kepuasan Kerja**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.581	.392		6.584	.000
	Kecd.Emos	.432	.103	.443	4.198	.000

a. Dependent Variable: KEP.KERJA

Analisis Dan Pengujian Hipotesis**Gambar 2. Gambar Konsep Antar Variabel dengan Signifikansi**

Pembuktian Hipotesa pengaruh masing-masing variabel bebas

Teknik statistik Multiple Regresion Karl Person digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas. Dari hasil diatas didapatkan:

1. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kesejahteraan subyektif terhadap Kepuasan kerja adalah 0.00 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif terhadap Kepuasan Kerja dosen FEB UPN "Veteran" Jawa Timur (Hipotesis diterima).
2. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kesejahteraan Subyektif melalui Kecerdasan emosi terhadap variable kepuasan kerja sebesar 0.00 (lebih kecil dari 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif Dosen terhadap Kepuasan kerja Dosen melalui Kecerdasan Emosi Dosen FEB UPN "Veteran" Jawa Timur. Hal ini berarti semakin para dosen FEB secara subyektif merasa sejahtera maka mereka juga secara emosi semakin cerdas yang kemudian akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya (Hipotesis diterima).
3. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variable Kesejahteraan Subyektif melalui Pendapatan Dosen terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0.027 dan 0.742 (lebih besar dari 0.05), yang berarti tolak hipotesis (Tidak ada pengaruh Kesejahteraan subyektif Dosen melalui variabel Pendapatan Dosen terhadap Kepuasan kerja dosen FEB UPN "Veteran" Jawa Timur.

Perbandingan signifikansi antar variabel dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9. Tabel Perbandingan Signifikansi Variabel Bebas dan Variabel Tidak Bebas

Variabel bebas	Variabel tidak bebas	Sig
Kesejahteraan Subyektif	Pendapatan Dosen	0.027
Kesejahteraan Subyektif	Kecerdasan Emosi	0.00
Kesejahteraan Subyektif	Kepuasan Kerja	0.00
Pendapatan Dosen	Kepuasan Kerja	0.742
Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	0.000

Sumber : data diolah

Pembahasan

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kesejahteraan subyektif dosen berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja dosen. Sebagai dosen, seseorang akan mengevaluasi kejadian yang ia alami baik ketika berhubungan dengan mahasiswa, rekan dosen, ataupun pihak lain dengan melibatkan hal-hal yang melekat pada dirinya yaitu temperamen (marah atau tidak ketika melakukan relasi sosial), mood (memiliki mood yang baik atau sedang kalut), dllnya. Hal itu sesuai dengan Diener (dalam Ariati, 2010) yang menerangkan teori evaluasi (mencakup evaluasi kognitif dan afektif), dimana kesejahteraan subyektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami, yang juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh yaitu variabel kesejahteraan subyektif dosen melalui variabel pendapatan dosen (dalam hal ini adalah gaji pokok dan tunjangan sertifikasi dosen) terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa komponen pendapatan dosen di UPNV Jatim terutama bagi dosen FEB tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja (sig: 0,742). Hal ini berlawanan dengan apa yang diutarakan oleh Munandar (dalam Ariati, 2010) yang menerangkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Yang menarik dalam

penelitian ini adalah, komponen pendapatan yang diteliti ini selain adanya gaji pokok, peneliti juga memasukkan komponen tunjangan sertifikasi dosen. Tunjangan sertifikasi dosen diberikan dengan harapan dapat lebih meningkatkan kepuasan dosen dalam bekerja. Namun, sebaliknya komponen pendapatan ini belum meningkatkan kepuasan kerja seorang dosen di FEB UPN "Veteran" Jawa Timur. Untuk itu, perihal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Sedangkan variabel kesejahteraan subyektif dengan kecerdasan emosi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja artinya jika dosen cerdas secara emosi maka dosen yang bersangkutan mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dalam melaksanakan fungsi kerjanya. Menurut Mayer dan Salovey (dalam Alam, 2009: 125), kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan individu untuk mempersepsi, mengekspresikan, memahami dan mengatur respon-respon sosial baik secara internal (dalam dirinya sendiri) ataupun pada orang lain. Seorang pegawai dengan kecerdasan emosi yang tinggi mampu memberikan respons dengan tepat terhadap stress di tempat kerja dan perilaku-perilaku emosional rekan kerjanya (Alam, 2009: 125).

Menurut Goleman (dalam Alam, 2009: 125), kualitas kecerdasan emosi seperti memahami emosi orang lain, mengenali dan berempati terhadap emosi orang lain, mengatur emosi adalah kualitas yang lebih penting daripada kecerdasan intelektual. Selain itu, pengalaman hidup seseorang sangat dipengaruhi oleh bagaimana ia merasakan dan mempersepsikan sesuatu hal yang secara bergantian memegang peranan penting dalam menentukan level kepuasan yang ia miliki (Alam, 2009, 125). Jika seorang dosen telah merasa dan memiliki persepsi bahwa apa yang ia alami. Sebagai seorang dosen, kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dalam menjalankan pekerjaan sebagai dosen, seseorang akan dihadapkan dengan mahasiswa, rekan sesama dosen, dan juga pihak-pihak terkait. Oleh sebab itu diperlukan emosi yang stabil untuk dapat menjalin hubungan baik, kepribadian yang ramah, bersahabat, dll. Hal ini sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Zeidner, et al., (dalam Alam, 2009), Kecerdasan emosi dihubungkan dengan emosi, motivasi, sikap kepribadian, temperamen, karakter dan ketrampilan sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS dengan teknik statistik multiple regression Karl Person untuk menguji Kepuasan kerja Dosen FEB UPN "Veteran" Jawa Timur berdasarkan Kesejahteraan subyektif, Pendapatan Dosen dan Kecerdasan emosional, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kesejahteraan Subyektif (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen (Y2). Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima karena Kesejahteraan subyektif dosen berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja dosen FEB UPN "Veteran" Jawa Timur.
2. Variabel yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja adalah Kecerdasan emosi dosen. Sehingga Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini dapat diterima yaitu Kesejahteraan Subyektif dosen berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja dosen (melalui Kecerdasan emosi dosen)
3. Variabel yang tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja adalah Pendapatan dosen. Sehingga Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu Kesejahteraan Subyektif dosen berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja dosen (melalui pendapatan dosen) tidak dapat diterima (Tolak Hipotesis)

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan sebagai berikut :

1. Kesejahteraan subyektif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen oleh sebab itu dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menggali variabel-variabel lain (selain kecerdasan emosi dan pendapatan dosen) terkait dengan kesejahteraan subyektif yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pihak universitas dapat lebih meningkatkan Kecerdasan emosi dosen dengan menyelenggarakan pelatihan dan outbound baik dengan sesama dosen ataupun mahasiswa.
3. Pihak universitas dapat membuat skema pendapatan dosen yang lebih menarik untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M.Masroor. 2009. The Relationships Between the Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Emprical Findings From Higher Education Institution in Malaysia. *Journal of Management and Social Science*, Vol. 5, No. 2, (Fall 2009) 124-139
- As'ad, Moch. 2007, Psikologi Industri, edisi ke XIII penerbit Liberty, Yogyakarta
- Dharma Agus 2005 Manajemen Supervisi, PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Diener et al., The Relationship between Subjective wellbeing and income: relative or absolute? *Social Indicators Research* 28: 195-223, 1993.
- Fred Luthan 2005 Organization Behavior , Edisi 7, Mac Graw Hill International Edition New York USA
- Gomes, Drs Faustino Cardoso 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 12. Penerbit BPFE . Yogyakarta.
- Handoko. Hani.2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Herien Puspitawati, Megawati Simanjuntak dan Latifatul Hayati.2012. "Kontribusi ekonomi dan peran ganda perempuan serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan subyektif. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Ilmu Konsumen*. Vol 5. No.1. JAnuari 2012: 165-175
- Jati Ariati.2010. *Subjective WellBeing* (Kesejahteraan subyektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip* Vol 8, No.2, Oktober 2010
- Hong Lu, Alison E. While, K. Louise Barriball. 2007. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies* 44, 574-588
- M.Nisfiannor, Rostiana, Triana Puspasari. 2004. Hubungan antara komitmen beragama dan subjective wellbeing pada remaja akhir di Universitas Tarumanegara. *Jurnal Psikologi* Vol.2 No.1, Juni 2004
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
- Peraturan Mendiknas No. 18 tahun 2008 tentang tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Dosen.
- Robins, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi , Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. Rth Edition. New Jersey: Prentice Hall